

Schoolplan 2020 – 2024

SG Eekeringe school voor:

(voorheen) VSO (loc. Stationsstraat)

PRO (loc. Stationsstraat)

VMBO (loc. Oostwijkstraat en Stationsstraat)

VO-Steenwijk: ‘Samen gaan we het maken!’

Inhoudsopgave

Inhoud	Pagina
Voorpagina	1
Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Hst. 1 Missie en visie	4
Hst. 2 Organisatie	6
2.1 Aansturing	6
2.2 Opleidingen	7
2.3 Identiteit	7
2.4 Sponsoring	8
Hst. 3 Onderwijskundig beleid	9
Onderwijstijd	9
ICT	9
3.1 Pedagogisch klimaat	10
3.2 Toetsbeleid	11
3.3 Doorlopende leerlijnen	12
3.4 Burgerschap	13
3.5 Maatwerk/flexibele leerroutes	14
3.6 Ondersteuningsstructuur	15
3.7 Samenhang tussen vakken	16
3.8 Talentontwikkeling	17
3.9 Loopbaanoriëntatie en coaching	17
3.10 Praktische profiel oriëntatie	18
Hst. 4 Taalachterstand en NT2	19
Hst. 5 Personeelsbeleid	20
Hst. 6 Kwaliteitszorg	22
Hst. 7 Veiligheid	23
Hst. 8 Betrokkenheid	24
Nawoord	25
Instemming MR	26

Inleiding

‘Samen gaan we het maken!’ is de komende vier jaar de slogan voor VO-Steenwijk

Sinds 1 januari 2018 vallen het Lindecollege uit Wolvega, de RSG Tromp Meesters en CSG Eekeringe uit Steenwijk onder de stichting SVOSW (Stichting Voortgezet Onderwijs Steenwijkerland Weststellingwerf).

RSG Tromp Meesters en CSG Eekeringe vormen binnen Steenwijk samen VO-Steenwijkerland. VO-Steenwijkerland is een samenwerking die gericht is op behoud van een duurzaam en breed onderwijsaanbod van het VO binnen Steenwijkerland.

Binnen VO-Steenwijkerland zijn we in ieder geval onderweg van drie locaties naar twee locaties en waarschijnlijk onderweg naar één locatie. De locatie Stationsstraat wordt t.z.t. opgeheven en deze afdelingen zullen een plek krijgen bij CSG Eekeringe aan de Oostwijkstraat, of beide locaties gaan naar een uni-locatie aan de Lijsterbesstraat. In het geval van twee locaties wordt aan de Oostwijkstraat een onderwijslocatie gevormd met (voorheen) VSO, PRO en VMBO (Basisberoepsgerichte -, Kaderberoepsgerichte – en de Nieuwe Leerweg (voorheen TL/mavo)). Voor deze laatstgenoemde locatie die we vanaf nu SG Eekeringe noemen is het Schoolplan 2020 – 2024 geschreven.

We zijn de samenwerking aangegaan voor het behoud van alle onderwijssoorten binnen Steenwijkerland (van PRO t/m gymnasium), voor het behoud van alle aanwezige beroepsgerichte opleidingen (Techniek, Zorg en Welzijn, Dienstverlening), voor behoud en uitwisseling van alle aanwezige ondersteuningsexpertise (binnen regulier en speciaal onderwijs) en voor het versterken van bestaande en opzetten van nieuwe toekomstige initiatieven (doorgaande loopbaan via arbeidstrainingscentrum, MBO2 opleiding, 10-14 onderwijs, etc.)

Gezien bovenstaande processen is ‘Samen gaan we het maken!’ een belangrijk thema. Op meerdere fronten zal er een goede samenwerking tot stand moeten worden gebracht voor de stichting SVOSW, voor alle scholen in Steenwijk als VO-Steenwijk en daarbinnen voor de beoogde SG Eekeringe-locatie voor PRO, VMBO en (voorheen) VSO.

Via dit schoolplan wordt duidelijk gemaakt welke ambities de schoolorganisatie heeft en op welke manier daar beleidsmatig handen en voeten aan wordt gegeven. Dit schoolplan is bedoeld als gidsdocument en is leidend bij het ontwikkelen van beleid en het volgen daarvan. Het schoolplan kan ook gebruikt worden als maatstaf achteraf voor het beoordelen van de kwaliteit van de gerealiseerde uitkomsten. Er wordt onder andere in beschreven welk onderwijskundig beleid en welk personeelsbeleid de komende jaren gevoerd wordt, waarmee de onderwijskundige beleidsdoelen gerealiseerd moeten worden en hoe het kwaliteitszorgsysteem is ingericht.

In dit schoolplan staan ook verwijzingen naar onderliggende documenten waarin de specifieke beleidsonderdelen meer gedetailleerd uiteengezet worden. Enkele documenten zijn ook als bijlage bij het schoolplan opgenomen.

Het schoolplan 2020 – 2024 is ook tot stand gekomen via ‘Samen gaan we het maken!’. Met alle collega’s hebben we werkmomenten gecreëerd om input voor het schoolplan te leveren. In verband met de corona-crisis zijn de bijeenkomsten met externe stakeholders niet doorgegaan. Via de ouder- en leerlinggeleding van de MR zijn die twee groepen wel vertegenwoordigd bij het tot stand komen van dit document.

Hst. 1 Missie en visie

Als locatie omarmen wij de missie en visie van onze stichting SVOSW.

Algemene missie:

‘Wij verzorgen algemeen toegankelijk, goed en thuisnabij onderwijs. Dat is waar de scholen zich verantwoordelijk voor voelen. Goed onderwijs is onderwijs dat niet alleen en vanzelfsprekend voldoet aan de algemene normen maar ook rekening houdt met wat de leerling in onze regio nodig heeft. Wij dragen zorg voor onderwijs dat bijdraagt aan de talentontwikkeling van iedere leerling. Bij de ontwikkeling/het doen ontwikkelen van cognitieve en sociaal-emotionele vaardigheden wordt rekening gehouden met de verschillende leerstrategieën (denkers of doeners of een combinatie van die twee) van leerlingen. Goed onderwijs sluit aan op het vervolgonderwijs, en/of leidt toe tot de arbeidsmarkt. Wij leveren een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen en geven op al onze scholen zichtbaar aandacht aan burgerschapsvorming.’

Leidend in onze visie is:

Wij geloven dat ieder mens het in zich heeft zich te ontwikkelen tot een waardevol lid van onze samenleving en naar vermogen bij te dragen aan een rechtvaardige samenleving. Wij dragen hieraan bij door leerlingen en medewerkers gelijke kansen te bieden op persoonlijke groei.

Bovenstaande is zichtbaar via:

- Maximale talentontplooiing via eigentijds onderwijs van hoge kwaliteit in een inspirerende, gastvrije en veilige omgeving;
- Het uitgangspunt dat individuele leerlingen nieuwsgierig zijn en we dagen hen uit om op een betekenisvolle, onderzoekende, ondernemende en creatieve manier hun studie als medeverantwoordelijke te benaderen;
- Sterke betrokkenheid bij de persoonlijke ontwikkeling van elke individuele leerling
- Ondersteuning van leerlingen in hun ontwikkeling tot mondige, zelfstandige en verantwoordelijke wereldburgers;
- Ruimte voor levensbeschouwelijke vraagstukken en zingeving;
- Een kleinschalig georganiseerde en krachtige leeromgeving die middenin de regionale samenleving staat
- Goed gekwalificeerde medewerkers in alle onderdelen van de organisatie, waarbij iedereen zijn verantwoordelijkheid heeft en daarover ook verantwoording aflegt.

Kernwaarden

- Ontmoeting: tussen leerlingen, tussen leerlingen en medewerkers, tussen medewerkers en tussen ouders/verzorgers en medewerkers met verschillende achtergronden, geloofsovertuigingen en talenten;
- Veiligheid: een veilige leeromgeving die een open en gastvrije sfeer uitstraalt;

- Ambitie: maximale talentontplooiing van leerlingen en medewerkers via het stimuleren van een open houding uitdagingen niet uit de weg te gaan;
- Kwaliteit: kwalitatief goed onderwijs en optimale begeleiding meetbaar via harde en zachte data;
- Professionaliteit: er wordt verantwoordelijkheid genomen en daarover wordt ook verantwoording afgelegd zowel voor het eigen werk, als voor het team, de school en de stichting. Er is ruimte voor professionele ruimte voor medewerkers en ruimte voor de professionele dialoog;
- Verbinding: naast de ruimte voor eigenheid binnen de eigen locatie werken onze medewerkers samen en zoeken en leggen verbindingen binnen en buiten onze organisatie.

Als managementteam van SG Eekeringe hebben we bovenstaande als volgt vertaald:

‘Wij zijn er van overtuigd dat door samen te leven in een kansrijke omgeving je de mogelijkheden van jezelf en de ander ontwikkelt.’

Voor de leerlingen betekent dit:

- Dat zij zich inspinnen om hun kennis, vaardigheden en persoonlijkheid naar vermogen te ontwikkelen;
- Dat zij in toenemende mate zelf verantwoordelijk nemen voor deze ontwikkeling.

Voor de medewerkers betekent dit:

- Dat zij de leerlingen met aandacht tegemoet treden;
- Dat zij de leerlingen constructief ondersteunen.

Ten aanzien van de kernwaarden vanuit de stichting hebben wij de behoefte om ook met name nog de term ‘ontwikkeling’ te noemen; ‘In onze school geloven wij dat wij door persoonlijke aandacht ieders mogelijkheden en potentie kunnen aanspreken en ontwikkelen, door een uitdagende en betekenisvolle leefomgeving te creëren die ambitieus is, gericht op groei en die een beroep doet op de verantwoordelijkheid van zowel de leerling als van de medewerker.’

Hst. 2 Organisatie

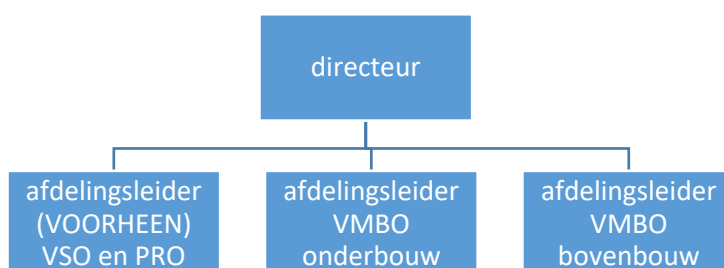
SG Eekeringe is een school voor (VOORHEEN) VSO, PRO, VMBO beroepsgericht en VMBO mavo. We zitten nog minimaal twee jaar op twee locaties; locatie Oostwijkstraat/Eekeringe en locatie Stationsstraat.

Op de locatie Stationsstraat zitten de afdeling PRO, de afdeling (voorheen) VSO en in een uitfasering ook nog de bovenbouw van het Vakcollege van de RSG Tromp Meesters. Op de locatie Oostwijkstraat zit het VMBO. De VMBO leerlingen gaan overigens voor de lessen techniek naar de locatie Stationsstraat omdat die faciliteiten niet op de locatie Oostwijkstraat zijn.

Medio mei 2021 wordt definitief bekend of de onderwijsactiviteiten van de locatie Stationsstraat verplaatst worden naar de Oostwijkstraat, of dat beide locaties naar de locatie Lijsterbesstraat gaan van de RSG Tromp Meesters om daar samen één uni-locatie voor het gehele VO-Steenwijk te vormen. Door een meerderheid van de gemeenteraad is via een motie de gemeentelijke koers nu (november 2020) veranderd van twee locaties naar een unilocatie. Deze keuze zal in schooljaar 2020-2021 verder financieel onderbouwd moeten worden om deze unilocatie ook definitief door te laten gaan.

Aansturing

SG Eekeringe kent op dit moment en in de komende jaren in de hiërarchische aansturing één directeur en drie afdelingsleiders.



De praktische onderlinge verantwoording binnen de school en binnen de afdelingen is zowel horizontaal als verticaal ingericht. Wat we met horizontaal en verticaal bedoelen staat hieronder uitgelegd. Het is gebaseerd op verschillende werkeenheden binnen de organisatie die niet zelfsturend zijn, maar die wel een eigen verantwoordelijkheid hebben.

Horizontale onderlinge verantwoordelijkheid door collega's is bijvoorbeeld te vinden binnen de breedte van de leerjaren van het VMBO. Elk leerjaar heeft een eigen leerjaarcoördinator die samen met de mentoren van dat leerjaar verantwoordelijk is voor de werkprocessen van dat leerjaar.

Verticale onderlinge verantwoordelijkheid is het sterkst te zien in de vakgroepen van het VMBO. Elke vakgroep heeft een vakgroepvoorzitter die samen met de andere vakgroepleden verantwoordelijk is voor de kwaliteit en de inhoud van het onderwijs binnen die vakgroep. Dit beslaat vanaf de dag van aanmelding voor de brugklas de volledige lengte tot en met het laatste eindexamen.

De combinatie van verticale en horizontale onderlinge verantwoordelijkheid is duidelijk te zien binnen de afdelingen PRO en (VOORHEEN) VSO. Binnen deze afdelingen is het gehele team de werkeenheden die verantwoordelijk is voor o.a. onderwijsinhoud, doorgaande leerlijnen en

organisatie. Ook deze afdelingen kennen een coördinator die als primus inter pares functioneert op de werkvloer.

Ook op andere plaatsen is de combinatie van verticale en horizontale onderlinge verantwoordelijkheid de praktijk. De kwaliteitsfunctionaris, de ondersteuningscoördinator, de decaan, de schoolopleider, de stagecoördinator, allemaal voorbeelden van docenten die als kartrekker functioneren en verantwoordelijkheid dragen voor hun aandachtsgebied. Elke kartrekker heeft een MT-lid waar hij/zij weer verantwoording aan aflegt.

Opleidingen

Binnen onderstaande opleidingen leiden we de leerlingen op. Het belangrijkste streven is om leerlingen goed voor te bereiden op de volgende stap in hun ontwikkeling. Voor veel leerlingen is dat inclusief een diploma of één of meerdere certificaten en voor sommige leerlingen is het inclusief een portfolio met vaardigheden en certificaten. De meeste leerlingen gaan verder leren binnen het MBO of het HAVO en sommige leerlingen gaan verder naar het arbeidsproces.

PRO	(VOORHEEN) VSO	VMBO beroepsgericht	VMBO mavo
• PRO-diploma • Arbeidstoeleiding • Entree onderwijs	• VMBO diploma (zie VMBO) • Arbeidstoeleiding • Dagbesteding • Entree opleiding	• Zorg & Welzijn • Dienstverlening en Producten • Bouwen, wonen & interieur • Produceren, installeren & Energie	• Theoretische Leerweg • Gemengde Leerweg (ontwikkeling Nieuwe Leerweg)

Identiteit

De identiteit van SG Eekeringe is volop in ontwikkeling. CSG Eekeringe is van oorsprong een school voor PC en RK en RSG Tromp Meesters is een openbare school. Aangezien er geen scholenfusie is, houden beide scholen formeel hun identiteit. In de praktijk streven we echter naar een samenwerkingsvorm waarbinnen het accent ligt op onze gezamenlijke waarden.

Met de afdelingen zijn bijeenkomsten geweest waarbinnen gesproken is over de gezamenlijke identiteit. Deze gezamenlijke identiteit werd duidelijk gevonden in de gedeelde waarden:

- Samen leven, samen werken, samen zijn!
- Uitdagend, ondernemend, onderzoekend!
- Veiligheid!
- Multiculturele samenleving!
- Word jezelf!
- Oog voor elkaar, begrip voor elkaar

In de praktische uitvoering en zichtbaarheid van de religieuze identiteit, zijn er onder de personeelsleden geen bezwaren om met de term SG Eekeringe te gaan werken. Er zijn over en weer ook geen gewetensbezwaarden. Enkele collega's van voormalig CSG Eekeringe vindt het jammer dat de 'C' verdwijnt en enkele collega's van de locatie Stationsstraat vinden het jammer dat er niets van de naam RSG Tromp Meesters terugkomt. Allen hebben echter aangegeven dat ze geen onoverkomelijke bezwaren zien in de werktitel SG Eekeringe. Ook vanuit de gezamenlijke MR ((voorheen) VSO, PRO en VMBO) zijn er geen bezwaren.

Hoe de uitvoering in het curriculum wordt, is nog in ontwikkeling. Op dit moment wordt er op de locatie Eekeringe het vak Levensbeschouwelijke Vorming gegeven. In die lessen wordt aan alle religies zoals die er zijn in de wereld aandacht besteed en worden de leerlingen voorbereid op de traditionele Christelijke feesten zoals Kerst en Pasen.

Over vier jaar hebben we een vorm van burgerschap-levensbeschouwing-ethiek-levensvaardigheden die recht doet aan alle afkomsten en gezindten. We geven onszelf maximaal twee schooljaren om dit tot stand te brengen, maar streven er naar om dit schooljaar 2020-2021 al de basis te hebben staan. Zie verder het subonderdeel burgerschap op pagina 13.

Sponsoring

We vinden dat we als onderwijs niet afhankelijk mogen zijn van de gelden van derden en daarnaast kan hier ook ongewenste belangenverstrengeling op de loer liggen. Vandaar dat we terughoudend zijn ten aanzien van sponsoring. Dit neemt echter niet weg dat we erg blij zijn met materiele ondersteuning vanuit het bedrijfsleven. De vormen van sponsoring die we accepteren zullen eerst via instemming van de MR goedgekeurd moeten zijn en daarnaast moeten voldoen aan het convenant sponsoring voor PO en VO.

We maken daarnaast gebruik van geoormerkte subsidies van de lokale en landelijke overheid. Enkele voorbeelden zijn subsidies voor STO (Sterk Techniek Onderwijs), Opleidingsschool Noordermarke en de maatschappelijke stage. Voor deze subsidies wordt een begroting ingediend bij de subsidieverstrekker en wordt tussentijds en/of na de tijd verantwoording over afgelegd.

Hst. 3 Onderwijskundig beleid

De stichting SVOSW heeft een aantal specifieke doelstellingen genoemd in haar strategisch beleidsplan en een aantal implementeren wij in onze onderwijskundige plannen:

1. In 2020 wordt maximaal 80% van de onderwijstijd op klassieke wijze (docent – klas – lokaal – tijd) ingevuld;
2. Geen enkele leerling zit langer dan drie maanden thuis zonder passend onderwijsarrangement;
3. Het aantal zittenblijvers op onze scholen is 1% lager dan het landelijk gemiddelde;
4. De basiskwaliteit is voor alle opleidingen voldoende;
5. De afdelingen VMBO, (VOORHEEN) VSO en PRO zijn in 2022 samen excellent op het gebied van ondersteuningsstructuur en talentontwikkeling;
6. De afdelingen PRO en (VOORHEEN) VSO zijn in 2023 excellent op het gebied van samenwerking en verbinding met externen (bedrijfsleven);
7. Het percentage leerlingen dat een techniekprofiel volgt is in 2020 met 5% gestegen t.o.v. 2019. In 2023 bedraagt het aandeel VMBO-leerlingen met het profiel techniek 25%;
8. In 2022 hebben alle scholen een curriculum ontwikkeld dat aansluit op de uitgangspunten van onderwijs 2032.

Hoe wij bovenstaande punten willen gaan bereiken, zullen wij via ons schoolplan en onderliggende jaarplannen beschrijven.

De volgende pijlers zijn op onze locaties leidend bij onze onderwijskundige keuzes:

- Pedagogisch klimaat gericht op relatie, autonomie en competentie;
- Onderwijs gericht op doorlopende leerlijnen, zowel van PO naar VO, binnen het VO en van VO naar het vervolg;
- Burgerschap als rode draad binnen het onderwijs;
- Maatwerk via flexibele leerroutes; accent op maatwerk van het onderwijsprogramma (dit laatste staat niet genoemd bij punt 1 hierboven, maar is voor ons wel essentieel) ;
- Een ondersteuningsstructuur die voor elke leerling Passend Onderwijs garandeert;
- Samenhang tussen vakken;
- Talentontwikkeling in de breedte en diepte;
- Loopbaanoriëntatie en coaching door de gehele schoolloopbaan;
- Praktische profieloriëntatie voor elke leerling.

Onderwijstijd

Elk schooljaar in september dienen wij ter instemming de geplande onderwijstijd in bij de MR. Deze voldoet aan de minimaal gestelde norm van 1000 klokuren per schooljaar en voor examenklassen 700 klokuren per schooljaar. In oktober t/m december overleggen we met het personeel en de MR over eventuele wijzigingen in de lessentabel voor het volgende schooljaar met als uitgangspunten de bovengenoemde pijlers. Aan het eind van het schooljaar leggen wij de gerealiseerde onderwijstijd voor aan de MR en na een gezamenlijke analyse ondernemen we actie op eventuele tekortkomingen.

ICT

ICT zien wij als middel om een aantal van bovenstaande pijlers te ondersteunen. Daarmee is het geen aparte pijler, maar wel een voorwaarde voor personeel en leerlingen om op een goede manier aan het onderwijsproces deel te nemen. In het ICT-beleidsplan wordt beschreven hoe collega's en leerlingen goede ICT-vaardigheden kunnen verwerven op onze school.

3.1 Pedagogisch klimaat gericht op relatie, autonomie en competentie (Luc Stevens)

In het contact dat de leraar met de leerlingen onderhoudt, is het belangrijk dat hij zich sterk maakt voor de volgende drie basisbehoeften:

- Relatie: leerlingen krijgen waardering om wie ze zijn;
- Autonomie: leerlingen krijgen de zelfstandigheid om taken zelf te verrichten;
- Competentie: leerlingen hebben vertrouwen en plezier in hun eigen kunnen.

Deze drie basisbehoeften worden op de volgende manier in praktijk gebracht:

- Aandacht voor relatie betekent dat een leraar aan een leerling laat weten dat hij wil luisteren, dat hij de tijd neemt voor interactie. Ook betekent het dat hij belangstelling toont voor de achtergrond van de leerling, dat hij afspraken nakomt en dat hij zorgvuldig omgaat met vertrouwelijke informatie.
- Aandacht voor autonomie van de leerling geeft de leerling echt de keuze om zelf te bepalen welke taken hij maakt en hoe hij dat doet. Hij vertrouwt een aantal organisatorische zaken ook toe aan de leerlingen. Hij waardeert eigen initiatief en doet iets met deze initiatieven en eigen ideeën van leerlingen. Ook daagt hij leerlingen uit om eigen oplossingen te bedenken.
- Aandacht voor competentie betekent bijvoorbeeld dat de leraar actief alle leerlingen de beurt geeft. Verder geeft hij hen ruimte voor een eigen werk- en leerstijl en stelt hij vragen waardoor leerlingen gaan reflecteren op hun eigen handelen.

Of bovenstaande ook daadwerkelijk gebeurt, gaan we op vier manieren monitoren.

- Ten eerste door het onderdeel te maken van de werkagenda van de vakgroepen. Zij gaan zichzelf de vraag stellen hoe er actief aan bovenstaande punten gewerkt kan worden en verwerken dit in hun jaarplanning.
- Ten tweede monitort de leidinggevende afdelingsleider bij de vakgroepen en bij de individuele collega's in hoeverre aan bovenstaande punten wordt gewerkt. Deze monitoring gebeurt door individuele gesprekken, door aan te sluiten bij vakgroepvergaderingen en/of overleg te voeren met de vakgroepvoorzitters en door lesbezoeken te plannen waar dit nodig wordt geacht.
- Ten derde wordt er via tweejaarlijkse tevredenheidsenquetes gemonitord hoe de leerlingen en ouders/verzorgers bovenstaande ervaren.
- Ten vierde wordt via jaarlijkse evaluaties kritisch gekeken naar zaken als groepsgrootte van klassen en te coachen leerlingen. Deze punten zijn volgens ons van grote invloed op een goed pedagogisch klimaat.

Over vier jaar kent het VMBO, net als nu, een optimaal streven naar 'elke leerling op de voor hem/haar juiste plek'. Op dit moment hebben we een mooi onderbouwrendement omdat veel leerlingen op een hoger niveau een diploma halen dan dat ze zijn ingestroomd vanuit het PO. Het gaat ons niet zozeer om het mooie onderbouwrendement, maar we zien wel dat juist leerlingen die een 'veilige start' maken binnen het VO, vanuit veel zelfvertrouwen en een hoog competentiegevoel, doorstromen naar een hoger niveau. Veel zelfvertrouwen en een hoog

competentiegevoel zijn de basis voor de 'growth mindset' (Carol Dweck) die zo gewenst is in het onderwijs. Wij zien het daarom ook als een belangrijke taak om als VO ouders/verzorgers en PO duidelijk te maken, dat een start op het VO op het goede niveau, zorgt voor een gevoel van vertrouwen en competentie.

Over vier jaar willen we bereikt hebben dat de drie basisbehoeften van het pedagogisch klimaat structureel onderdeel van de werkagenda van de vakgroepen zijn, dat de vakgroepen en individuele docenten er structureel op bevestigd worden door de afdelingsleiders en dat we boven het landelijk gemiddelde scoren op de pedagogische componenten in de tevredenheidsenquetes onder leerlingen.

Over vier jaar hebben we een professionele cultuur die zich kenmerkt door een doorlopende kwaliteitsontwikkeling van het personeel. Deze kwaliteitsontwikkeling uit zich door middel van:

- Het bieden van veel ruimte aan studenten en zij-instromers die opgeleid worden volgens onze visie;
- een lerende omgeving van collega's onderling via intervisie en coaching;
- gerichte scholing voor individuele en groepen collega's op het gebied van de pijlers van ons schoolplan.

Over vier jaar hebben we via evaluaties en ervaringen het onderwijs zo georganiseerd dat we kunnen werken met een maximale groepsgrootte van 24 leerlingen per docent in een onderwijssituatie en met 16 leerlingen maximaal voor een coach. Binnen de basisberoepsgerichte leerweg gaat het om maximaal 18 leerlingen in onderwijssituaties en in het Praktijkonderwijs en het (VOORHEEN) VSO gaat het in onderwijssituaties om maximaal 14 leerlingen.

3.2 Toetsbeleid

Toetsing is in onze visie een middel om informatie te verkrijgen over de stand van zaken van het ontwikkelproces van een leerling. Echter, in het onderwijs in Nederland is toetsing de afgelopen decennia regelmatig een doel op zich geworden. Er werd voor het cijfer geleerd (summatieve evaluatie) en niet voor de kennis. Dit past niet meer in onze visie en daarom gaan we het veranderen. Wij kiezen voor een meer formatieve werkwijze, waarin feed up, feedback en feedforward een belangrijke rol spelen. Deze vorm geeft antwoorden op de vragen "Wat is je (leer)doel?", "Waar sta je nu?" en "Hoe ga je nu verder?"

Het doel van ons nieuw vastgestelde toetsbeleid is ook om planmatig de kwaliteit van toetsing te verhogen en te borgen. We gaan opnieuw formuleren welke uitgangspunten en kaders voor het ontwerpen, afnemen en bespreken van toetsen belangrijk zijn. Via een betere onderlinge afstemming zorgen we dat toetsen elkaar aanvullen, dat er samenhang zit in het toetsprogramma en dat toetsen betrekking hebben op alle leerdoelen.

Bij een goed gebruik van formatief werken onderweg naar de einddoelen, wordt de leerling meer eigenaar van het eigen leerproces en worden docenten en leerlingen niet verrast tijdens een summatieve toetsing aan het einde van een leereenheid. We houden de summatieve toetsing ook overeind binnen ons onderwijs, maar grotendeels om extern te verantwoorden hoe er gepresteerd is. Immers, zolang ook het summatieve Centrale Examen als slagboom naar het vervolgonderwijs blijft fungeren zullen wij leerlingen daar ook goed op moeten blijven voorbereiden.

Over vier jaar zijn alle docenten goed vertrouwd met, en bedreven in, het of formatieve wijze volgen van de leervorderingen van de leerlingen. Daarnaast hebben leerlingen in het VMBO maximaal 10 summatieve toetsen per vak per schooljaar en deze toetsen zijn volgens RTTI ingericht.. Hierdoor zijn de toetsen voldoende discriminerend om informatie te geven over of een leerling op het juiste niveau zit en/of een leerling op een te hoog of te laag niveau zit voor het betreffende vak.

3.3 Doorlopende leerlijnen

Er loopt sinds 2019-2020 een PO-VO pilot om leerlingen uit het PO eerder bekend te maken met het VO om zo het gevoel van overgang naar een andere school kleiner te maken. We volgen het advies van de basisschool en plaatsen de leerlingen op het niveau waarop ze zijn aangemeld, dat kunnen homogene en heterogene klassen zijn. Dat maakt voor onze doelstelling met betrekking tot flexibele leerroutes en talenten ontwikkelen niet uit, maar daar komen we verderop op terug.

Het onderwijs op onze school wordt via secties/vakgroepen, zowel voor collega's uit VO als (VOORHEEN) VSO, aangestuurd. De vakgroepen/secties zijn verantwoordelijk voor de inhoud van het programma van hun vak(ken) van de eerste tot en met de laatste dag. We hebben bewust gekozen voor de vakgroepen als werkeenheid om te voorkomen dat er een scheiding tussen onder- en bovenbouw ontstaat.

Dit heeft al geleid tot een kwaliteitsslag binnen de vakgroepen en daar blijven we op inzetten. We willen zoveel mogelijk docenten die parallel aan elkaar klassen draaien, om zo te kunnen sparren met elkaar over de kwaliteit van de inhoud en de resultaten. We hebben inmiddels een duidelijk PTO voor de onderbouw en PTA voor de bovenbouw waarin nog maar zeer beperkte ruimte zit voor individuele toetskeuzes voor docenten. Daarmee hebben we bewerkstelligd dat er geen verschil tussen parallelklassen kan ontstaan op basis van individuele keuzes of voorkeuren van docenten.

Vanuit de kwaliteitsmedewerker wordt er meerdere malen in het schooljaar data aangeleverd waar de vakgroep mee aan de slag moet, bijvoorbeeld de cijferresultaten bij tussentijdse metingen in klas 1 t/m 3 en SE- en CE-resultaten in klas 4. Op basis van deze data maken de vakgroepen een analyse en deze leveren ze in bij hun leidinggevende. De leidinggevendenden zijn op basis van voorgaande keuzes ook gekoppeld aan vakgroepen.

Er is nauw contact tussen de decanen van onze afdelingen en het vervolgonderwijs. We monitoren hoe het gaat met onze oud-leerlingen en nemen de analyses mee in onze overwegingen over eventuele verbeteringen om de aansluiting nog beter te doen laten verlopen.

Over vier jaar willen we bereikt hebben dat de samenwerking tussen docenten (voorheen) VSO en VO, die nu nog in de kinderschoenen staat, structureel is. Daarmee bereiken we dat leerlingen in het (voorheen) VSO en VO op cognitief gebied hetzelfde aanbod krijgen aangereikt. Daarnaast is het over vier jaar standaard dat waar mogelijk verschillende docenten binnen het VMBO op parallelklassen staan. De kracht en professionaliteit van de vakgroep is nu al sterk en blijft sterk. Binnen deze werkeenheid krijgen collega's steeds meer verantwoordelijkheid voor het primaire proces op inhoud en randvoorwaarden (budgettering, etc.).

Over vier jaar is de inmiddels gestarte samenwerking met het arbeidstrainingcentrum van de Noordwestgroep volledig geïntegreerd in het onderwijs van het (VOORHEEN) VSO, het PRO en een klein deel van het VMBO. Op deze manier kunnen we een doorgaand proces van school naar arbeidstoeleiding waarborgen.

Over vier jaar hebben we naast de huidige entreeopleiding ook een volwaardige MBO niveau 2 opleiding in samenwerking met één van de mbo-scholen in de regio. Op deze manier kunnen

leerlingen binnen de veilige omgeving van de bekende school een startkwalificatie laten halen. Wij mikken hier op profielen die aansluiten bij de behoefte in de regio (techniek, horeca en zorg en welzijn).

3.4 Burgerschap binnen het onderwijs

Zoals in de missie en visie van de stichting al is aangegeven, zijn wij veel meer dan plek waar leerlingen op termijn een diploma, certificaten of een andere startkwalificatie behalen. Wij zien het als onze taak om leerlingen voor te bereiden op een volwaardige plek in onze maatschappij. Binnen het lokale gemeentelijke project 'Samen voor Ryan' (www.samenvoorryan.nl) hebben primair en voortgezet onderwijs, voorschoolse opvang, jeugdzorginstellingen, sociaal werk en gemeente samen doelen gesteld om kinderen/jongeren goed voor te bereiden op onze samenleving. Binnen het voortgezet onderwijs hebben wij de focus op 'levensvaardigheden'. Welke vaardigheden heeft iemand nodig om zo zelfstandig mogelijk deel te nemen aan de maatschappij.

Met ingang van schooljaar 2020-2021 zal de eerste pilot gedraaid worden in de afdelingen PRO en (voorheen) VSO met de methode 'Leren & Leven' (www.lerenenleven.nl). Hierbinnen werken de leerlingen aan de volgende thema's:

- Wie ben ik?;
- Gezond denken en gezond zijn,;
- Hoe zorg ik voor mezelf?;
- Hoe ga ik om met anderen?;
- Eerlijk tegenover mijzelf en anderen;
- Jezelf blijven ontwikkelen.

Ervan uitgaande dat de pilot een succes is, wordt de methode uitgerold over de andere afdelingen.

Daarnaast blijven verschillende lessen(reeksen), voorlichtingsbijeenkomsten, projecten, etc. over multimedia, democratie, duurzame samenleving, pluriformiteit, integratie, etc. een belangrijke rol spelen in ons onderwijs.

Speciale aandacht is er voor het integreren van het huidige vak levensbeschouwelijke vorming van CSG Eekeringe en de toekomstige verschijningsvorm van burgerschap-levensbeschouwing-ethiek. Hiervoor zullen we een werkgroep instellen die met een voorstel komt waarbinnen antwoord wordt gegeven of het een apart vak moet worden, of dit eventuele vak voor alle klassen moet gelden, of er losse onderdelen moeten komen die door de jaren heen worden gegeven tijdens bijvoorbeeld projecten, wie het vak of de onderdelen moet gaan verzorgen, etc.

In 2020 wordt de werkgroep ingesteld en uiterlijk schooljaar 2022-2023 is het onderdeel van het curriculum als les of als activiteiten. Op dit moment is er op vele fronten al aandacht voor burgerschap in het onderwijs, maar we gaan daar meer structuur in aanbrengen.

Over vier jaar is burgerschap een volwaardige pijler binnen ons onderwijs waarbinnen duidelijk is binnen welke leerjaren en afdelingen wat wordt aangeboden aan de leerlingen. In een apart document is dan het volledige burgerschapsprogramma beschreven en hebben we een kartrekker burgerschap die verantwoording aflegt aan het MT.

Over vier jaar is het onderdeel levensvaardigheden via het curriculum geïntegreerd in alle afdelingen en alle leerjaren.

3.5 Maatwerk via flexibele leerroutes

Ons onderwijs heeft op alle afdelingen voor een groot deel nog als basis klassikaal onderwijs. Vanuit die basis worden leerlingen gemonitord om te kijken of de leerlingen op de voor hen juiste plek zitten. We hebben binnen het grotendeels homogene systeem van het VMBO een ruimhartig beleid gericht op opstromen naar een hoger niveau. Waar dit in de volledige breedte niet mogelijk is, kunnen leerlingen ook individuele vakken op een hoger niveau doen. Op deze manier vragen wij van leerlingen om het optimale uit hun kwaliteiten te halen. In de praktijk zijn homogene brugklassen binnen een half jaar heterogene klassen. Dit komt met name door de individu-gerichte aanpak van docenten en mentoren. Een homogene VMBO-kaderklas van 24 leerlingen in de brugklas kan in februari bestaan uit 5 TL/mavo leerlingen, 2 basisleerlingen en 17 kaderleerlingen. Een mooi voorbeeld is onze opstroom van basis naar kader van meer dan 40% met daarbij ook het uiteindelijk slagen op kaderniveau.

Naast deze differentiatie binnen de klassikale groepen kennen we binnen het VMBO het vak maatwerk op het rooster. Binnen maatwerk is een volledig leerjaar gelijktijdig ingeroosterd en op die momenten kunnen leerlingen kiezen met welk vak ze aan het werk gaan. Op die momenten zijn van meerdere vakken docenten beschikbaar. Waar een leerling voor kiest en mee aan de slag gaat, is ook een uitvloeisel van het mentor/coachgesprek dat de leerling heeft gehad.

Ter ondersteuning van het maatwerk hebben we in schooljaar 2019-2020 Magister.Me in klas 1 geïntroduceerd met als doel dit fasegewijs uit te bouwen per leerjaar om zo de individuele routes van de leerling goed te kunnen volgen en de leerlingen zelf een stuur in handen te geven. Op dit moment zit dit nog in de experimentele fase en moet in 2020-2021 goed geanalyseerd worden of het van voldoende toegevoegde waarde is ten opzichte van het huidige reguliere Magisterprogramma.

Binnen de afdelingen PRO en (voorheen) VSO is maatwerk leveren onderdeel van het DNA. Zo goed als alle leerlingen volgen binnen die afdelingen een eigen leerlijn. We gaan dit ook waar mogelijk uitrollen over de andere afdelingen. Dit gebeurt al op veel plaatsen, maar kan nog een professionaliseringsslag gebruiken.

Een belangrijk onderdeel van de flexibele leerroutes is voor ons de mogelijkheid voor leerlingen om te functioneren binnen een hybride constructie tussen verschillende afdelingen; zowel van speciaal onderwijs naar regulier onderwijs, als van praktijkonderwijs naar regulier onderwijs en van speciaal onderwijs naar praktijkonderwijs en in alle gevallen vice versa.

Over vier jaar is maatwerk in het VMBO minimaal 25 % van de onderwijstijd. Daarnaast zijn leerlingen die binnen hun 'algemene niveau' vakken op een ander niveau volgen en daarin ook eventueel examen doen geen uitzonderingen meer. Bij elke leerling wordt gekeken of hij naar een ander niveau kan/moet en of hij voor één of meerdere vakken op een ander niveau kan/moet.

Over vier jaar hebben we ook hybride vormen ontwikkeld tussen (voorheen) VSO en PRO, VMBO en (voorheen) VSO en VMBO en PRO. Wat het beste is voor de leerling, is ons uitgangspunt. We kijken naar alle mogelijkheden binnen het onderwijssysteem dat we nu nog veelal kennen en proberen daarbinnen belemmeringen te voorkomen. Terugplaatsing vanuit het (voorheen) VSO naar regulier VO is hierbinnen een nadrukkelijk streven.

3.6 Ondersteuningsstructuur die in principe voor elke leerling van het regulier VMBO, PRO en (voorheen) VSO Passend Onderwijs biedt

Bij de invoering van Passend Onderwijs hebben beide scholen gekozen om een voorziening in te richten voor leerlingen met een OPP (ontwikkelingsperspectiefplan) en/of een zorgarrangement. Op dit moment hebben we op beide locaties zo'n aparte voorziening voor leerlingen van het regulier VMBO. Leerlingen van het (voorheen) VSO en PRO kunnen bij uitzondering ook van deze structuur gebruik maken, maar moeten normaal gesproken voldoende ondersteuning hebben aan de bestaande structuur van het PRO of het (voorheen) VSO. Op weg naar de samensmelting van beide locaties is het goed om kritisch te kijken naar het aanbod van onze ondersteuningsstructuur en naar de inhoud en uitvoering van onze ondersteuningsstructuur. Schooljaar 2020-2021 wordt er een onderzoek ingesteld om de ondersteuningsstructuur en –aanbod in kaart te brengen. Dit onderzoek zal ook in samenhang met het onderwijs van locatie RSG Lijsterbesstraat plaats vinden, om de ondersteuningsstructuur al voor het toekomstige VO-Steenwijkerland goed in beeld te hebben. Het onderzoek wordt geleid door een extern onderzoeker en wordt begeleid door een kernteam bestaand uit collega's van de locaties RSG Stationsstraat, Eekeringe en RSG Lijsterbesstraat.

Op dit moment zijn de schoolondersteuningsplannen van alle afdelingen de leidraad voor alle ondersteuning die we kunnen bieden. Wij hebben op dit moment voldoende gekwalificeerde mensen die leerlingen goede ondersteuning kunnen bieden, daar zijn wij trots op. Op beide locaties is daarover ook veel tevredenheid bij zowel leerlingen als ouders/verzorgers.

De voorziening 'Het Tij' (onderdeel van het (voorheen) VSO) is een mooi voorbeeld van leerlingen op maat bedienen. Langdurige thuiszitters kunnen via deze voorziening stapsgewijs terugkeren naar regulier of speciaal onderwijs.

Over vier jaar kennen we één ondersteuningsstructuur voor VO Steenwijkerland. Deze ondersteuningsstructuur omschrijft wat we als reguliere afdelingen kunnen bieden binnen Passend Onderwijs, wat we kunnen bieden binnen de afdelingen PRO en (voorheen) VSO en welke gezamenlijke expertise we in huis hebben. Of we t.z.t. op één of twee locaties gehuisvest zijn, is wel van invloed op de praktische uitvoering, maar niet op de gezamenlijke structuur die we ontwikkelen. Binnen VO-Steenwijkerland is het over vier jaar duidelijk welke ondersteuning wij allemaal kunnen bieden, welke arrangementen daarbij horen en welke functionarissen daar een rol in hebben.

Over vier jaar zijn wij voor de regio een voorbeeldschool op het gebied van het creëren van de juiste plek en het juiste traject voor alle leerlingen. Van voldoende beschutting waar het nodig is tot de mogelijkheden van vrijheid binnen gekaderde of hybride trajecten.

3.7 Samenhang tussen vakken

Op basis van historie bestaat het huidige onderwijs uit een versnippering van vakken. Door deze versnippering is er geen automatische samenwerking tussen vakken die in de praktijk veel overlap kennen. Daarnaast blijft dezelfde versnippering in de examinering van vakken er ook toe leiden, dat veel vakken/vakgroepen een groot eigen belang houden in bijvoorbeeld het goed scoren op het CE en dat hoeft niet altijd in het belang van de ontwikkeling van de leerling te zijn.

Waar collega's van verschillende vakken binnen een leergebied al nauw samenwerken is er geen noodzaak om het curriculum aan te passen. De praktijk leert echter dat veel docenten binnen hun eigen vakgebied vooral met hun eigen methode blijven werken. Om dit structureel te veranderen is een curriculumwijziging in de onderbouw van het VMBO belangrijk. Op deze manier zetten we docenten in een 'dwingend arrangement' om samen te werken aan lessenreeksen binnen hun leergebied. Een positief neveneffect waar we naar streven is betekenisvol onderwijs. Betekenisvol onderwijs heeft een positief effect op de motivatie van leerlingen. Vanuit deze gedacht zal er meer projectmatig onderwijs worden gegeven. Dit moet nog ontwikkeld worden binnen de vakgroepen en binnen overleggen tussen vakgroepen.

De onderbouw van het VMBO (inclusief (voorheen) VSO) kent met ingang van schooljaar 2020-2021 een curriculum waarin de leergebieden Mens & Maatschappij, Mens & Natuur en Kunst & Cultuur een vak vormen.

Naast het creëren van leergebieden in de onderbouw gaan we ook meer samenhang creëren in de bovenbouw. Dat zal binnen het VMBO niet via leergebieden gaan, omdat het Centraal Examen afgenomen wordt via losse vakken, maar t.z.t. via integratie van theorievakken binnen de beroepsgerichte praktijkvakken. Het gaat dan bijvoorbeeld om het toepassen van aangeleerde wiskundevaardigheden in de praktijk/keuken, ook hier weer op zoek naar zo betekenisvol als mogelijk onderwijs.

Over vier jaar zijn er in de bovenbouw voor elk theorievak onderdelen die worden geoefend en getoetst tijdens de praktijk/beroepsgerichte vakken. Via projectmatige invulling van onderwerpen die vallen onder burgerschap, vieringen, goede doelen en actuele onderwerpen (nationale acties, week tegen het pesten, etc.) wordt er ook samenhang gecreëerd tussen vakken

3.8 Talentontwikkeling

Naast de ontwikkeling van vaardigheden en talenten binnen het reguliere onderwijsprogramma, bieden wij via de maatwerklessen ook de mogelijkheid om talenten te ontwikkelen. Hierbij kan het gaan over ontwikkeling en verdieping van reguliere vakken om zo op een hoger niveau examen te doen. Het komt ook tot uiting in de keuzeprogramma's die wij aanbieden. Leerlingen kunnen in de onderbouw van het VMBO, PRO of (VOORHEEN) VSO kiezen voor twee extra lessen in de week binnen de sportklas of de cultuurklas. Binnen deze klassen gaat het naast het ontwikkelen van talent ook om het doen en leren van nieuwe activiteiten en met plezier deelnemen aan de activiteiten. Een mooie bijkomstigheid is dat de leerlingen van alle niveaus en afdelingen binnen deze klassen door elkaar zitten en daarmee bevordert het de integratie tussen de leerlingen van verschillende afdelingen.

Binnen het PRO en AMG van het (voorheen) VSO kunnen leerlingen keuzes maken uit profielen waaraan ze gaan deelnemen, dat heeft deels te maken met de talentontwikkeling en deels met loopbaanoriëntatie.

Over vier jaar bestaat het curriculum van de afdelingen VMBO en (VOORHEEN) VSO (gericht op diploma) uit minimaal 10% en het curriculum van PRO en (VOORHEEN) VSO (AMG) uit minimaal 20% talentontwikkeling. Deze talentontwikkeling is o.a. herkenbaar via keuzemodules en talentklassen.

3.9 Loopbaanoriëntatie en coaching

In leerjaar 1 op het VMBO zijn we in schooljaar 2019-2020 begonnen met het werken met een LOB-coach/mentor. In schooljaar 2020-2021 hebben we dit doorgezet naar alle leerjaren. De verschuiving van mentor naar coach is onderdeel van het vergroten van de betrokkenheid van de leerlingen bij het eigen leerproces. Bij de start van het schooljaar hebben alle coaches een Meet & Greet-gesprek met de leerling en de ouders/verzorgers, daar heeft de leerling met ondersteuning van de coach de regie. Alle coaches van klas 1 hebben in schooljaar 2019-2020 een scholing tot coach gevolgd (www.evenwicht.org/training/) en daarnaast zijn ook andere belangstellende collega's al aangesloten. In de eerste helft van schooljaar 2020-2021 zijn er weer drie groepen collega's die de scholing volgen. Deze collega's komen uit alle afdelingen; (voorheen) VSO, PRO en VMBO. We hebben als doel gesteld dat aan het eind van dit schoolplan alle docenten de training gevolgd hebben, zodat we een schoolbrede lijn hebben met betrekking tot het functioneren van de mentor/LOB-coach. Met als belangrijkste doel om de leerling meer verantwoordelijk te maken voor zijn /haar ontwikkelproces. Daarnaast zullen we de andere collega's (onderwijsassistenten en OOP) die bij het primaire proces betrokken zijn, ook actief meenemen in dit proces dat we met de leerlingen doorlopen.

Bovenstaande rol als mentor/coach is binnen het PRO en (voorheen) VSO al duidelijk belegd bij de groepsleerkracht die de leerling veel uren in de week les geeft en begeleidt. De aanpak van de coach en de rol van de leerling als 'eigenaar' van proces willen we breed herkenbaar in de school terugzien.

De decanen hebben een verticale lijn uitgezet waarbinnen alle leerlingen loopbaanactiviteiten ontplooien en een eigen loopbaandossier bijhouden. Dit gaat onder andere via maatschappelijke stages, oriënterende stages, beroepsgerichte stages, kennismakings- en doe-activiteiten op vervolgonderwijs en in het arbeidsveld. Daarnaast hebben de leerlingen loopbaan/coachgesprekken met hun coach en de decaan.

Over vier jaar heeft de eerste groep leerlingen de schoolloopbaan doorlopen met behulp van mentor/coaching en een vergroot eigenaarschap voor het eigen ontwikkelproces. Daarnaast wordt er

ook twee keer per jaar op indicatoren (soft skills) bijgehouden hoe de leerling vordert. Het instrument voor soft skills moet nog gekozen of ontwikkeld worden en kan zodra het werkt door de leerling worden toegevoegd aan het loopbaandossier.

3.10 Praktische profieloriëntatie

Voor de bestuurlijke fusie hadden we vanuit de RSG Tromp Meesters een Vakcollege-concept en op CSG Eekeringe een vrij theoretische invulling van de onderbouw. Bij het samenwerken hebben we gekozen voor een brede praktische profieloriëntatie. Daarmee stellen we de vroege keuze (zoals in het Vakcollege) uit en bieden we meer beroepsgerichte praktijk dan in een reguliere VMBO-lessentabel. Alle leerlingen op basis- en kaderniveau volgen in de brugklas negen lessen PPO, waarvan drie lessen Zorg & Welzijn, drie lessen Dienstverlening & Producten en drie lessen Techniek. De leerlingen op TL/GL/mavoniveau hebben drie uur per week praktische profieloriëntatie. Zij volgen elk profiel een derde deel van het schooljaar. De leerlingen van de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg kiezen voor klas 2 twee van de drie profielen waarop ze zich hebben georiënteerd. Deze twee overgebleven profielen hebben ze ieder 5 lessen in de week. Klas 2 mavo blijft deze 3de carrousel draaien als in klas 1. Op deze manier maken we voor alle leerlingen in de onderbouw, maar met name in de beroepsgerichte leerwegen het onderwijs praktisch en betekenisvol. Wij streven, in verband met een afname van interesse, naar een verhoogde keuze voor het profiel Techniek naar minimaal 30 % van de leerlingen binnen de beroepsgerichte leerwegen. Dit is 5% hoger dan het streven vanuit het strategisch beleidsplan. Dit is met name ingegeven door de praktijk van de afgelopen decennia, die heeft laten zien dat er te veel 'techniek-leerlingen' voor andere afdelingen hebben gekozen op basis van verkeerde argumenten (o.a. locatie).

Voor de bovenbouw van de mavo zijn we de Nieuwe Leerweg aan het voorbereiden. Elke leerling die de bovenbouw van de mavo/TL doet, doet naast de theoretische lessentabel een beroepsgericht vak. Hiermee zijn de leerlingen beter voorbereid op het MBO en hebben ze een gevarieerdere lessentabel dan nu het geval is.

Voor PRO en (voorheen) VSO AMG is het al standaard zo dat via veel praktijk en stages de leerlingen goed worden voorbereid op in veel gevallen arbeidstoeleiding en in een aantal gevallen het MBO.

Over vier jaar staat de praktische profieloriëntatie in de onderbouw van het (VOORHEEN) VSO en VMBO als fundament. Nu loopt het voor het eerst in leerjaar 2 en is het in beide leerjaren in de onderbouw inhoudelijk nog in ontwikkeling.

Over vier jaar is het programma van de Nieuwe Leerweg klaar en kunnen alle mavo/TL leerlingen zich ook beroepsgericht voorbereiden op het MBO. Tot de Nieuwe Leerweg is ingevoerd gaan we op TL/mavoniveau in de bovenbouw sowieso een beroepsgericht vak aanbieden. Dat doen we binnen de Gemengde Leerweg of als extra-curriculair vak.

Over vier jaar is er minimaal 30% van de beroepsgerichte leerlingen die een technisch profiel kiest

Hst 4 Taalachterstand en NT 2

Ook bij ons op school zijn er veel leerlingen met taalachterstand, gemeten via onder andere de eindtoets van het PO en het leerlingvolgsysteem. In relatie tot het niveau waarop de leerlingen zitten kunnen bijna alle leerlingen de lessen redelijk tot goed volgen en heeft het dus geen gevolgen voor het behalen van het diploma op dat betreffende niveau.

De vakgroep Nederlands zet sterk in op lezen en daarom heeft elke leerling altijd een leesboek in de tas. Op momenten dat leerlingen tijdens andere vakken even voor henzelf mogen werken en op ingerichte momenten bij Nederlands gaan leerlingen lezen in hun boek.

Voor enkele leerlingen binnen het regulier VO is er NT2 ondersteuning, dat voeren we uit in de voorziening die we hebben via Passend Onderwijs. We merken dat de achterstanden die er zijn, vooral te maken hebben met te weinig leeskilometers maken en het beperkt spreken van de Nederlandse taal en beperkte woordenschat in de thuissituatie.

Binnen het PRO wordt er actieve ondersteuning geboden aan NT2 leerlingen via extra trainingen door docenten en vrijwilligers.

Het eerder genoemde project 'Samen voor Ryan' heeft ook als subonderdeel om een doorlopende lijn neer te zetten voor anderstaligen. Dit begint al bij de voorschoolse opvang en loopt door tot een programma voor volwassenen.

Over vier jaar staat er (geïnitieerd vanuit Samen voor Ryan) een structureel programma voor NT2 leerlingen, zowel voor regulier VO en PRO als voor (VOORHEEN) VSO. Voor deze leerlingen moet tijd vrijgemaakt worden in het curriculum om extra aan de slag te kunnen met de Nederlandse taal omdat dit voorwaardelijk is voor de rest van hun leerontwikkeling binnen de school en binnen de maatschappij.

Hst 5. Kerndoelen en referenties

Binnen het VMBO wordt in de onderbouw gewerkt met CITO als referentie. De CITO 0, 1 en 2 worden daar afgenomen. Dit doen we met name om een benchmark te hebben. Tot nu toe worden de CITO-scores ondersteunend gebruikt bij bespreekgevallen tijdens leerlingbesprekingen.

Voor alle vakken zijn de vakgroepen/secties verantwoordelijk voor het behandelen van alle verplichte kerndoelen in de onderbouw. Binnen de bovenbouw is in het PTA te zien welke kerndoelen wanneer worden behandeld en welke wanneer worden afgetoetst.

In de komende jaren gaan we ook lastiger meetbare indicatoren in beeld brengen. Voor het portfolio van een leerling is het belangrijk dat er ook een indicatie wordt gegeven over het zelfstandig werken, plannen, presenteren en dergelijke. Hier wordt in het (voorheen) VSO en Pro al mee gewerkt, maar moet worden uitgebouwd naar het VMBO. Via de LOC-gesprekken wordt de komende jaren via een nog te kiezen instrument de ontwikkeling van onder meer deze 'soft-skills' gemonitord.

Over vier jaar heeft elke leerling in zijn portfolio de ontwikkeling in beeld van een aantal belangrijke soft-skills'.

Hst. 6 Personeelsbeleid

Binnen het beleid van de stichting SVOSW is onder andere aangegeven hoeveel tijdelijke schil er op personeelsgebied nodig is om de gevolgen van de krimp te kunnen opvangen. Ook staat aangegeven dat we zeer terughoudend zijn met betrekking tot inhuur van docenten via uitzendbureaus en dat we via samenwerkingsvormen met andere besturen/regio's proberen om goede collega's voor het onderwijs te behouden.

Via strategisch HRM zorgen we intern 'aan de voorkant' dat collega's die in 'overschotvakken' werken, zich laten scholen in tekortvakken. In ons aannamebeleid hebben we daarnaast een voorkeur voor het aannemen van collega's met een dubbele bevoegdheid of voor collega's die bereid zijn om een extra bevoegdheid te halen.

Via de tijdelijke schil en het strategisch HRM kunnen we de huidige en eventuele toekomstige krimp van de leerlingenaantallen goed opvangen zonder dat we extra kosten hoeven te maken voor outplacement, vervroegd pensioen of andere trajecten.

Ons personeelsbeleid is gericht op de doelstellingen, de pijlers van de school. Aangezien we sterk inzetten op de vakgroepen als werkeenheid hebben we personeel nodig dat in teamverband kan werken. Elke vakgroep is een werkeenheid die gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het vak(gebied) voelt en is een eenheid waarbinnen collega's het professionele gesprek voeren en waar collega's elkaar ondersteunen. Dit geldt ook voor de teams van specifieke afdelingen zoals de afdeling (voorheen) VSO en de afdeling PRO

De grootste kwaliteitsfactor binnen het onderwijs, blijft degene die voor de groep staat en daar zullen we blijvend in moeten investeren. Wij werken alleen met collega's die bevoegd zijn, of die hun bevoegdheid aan het halen zijn. Daarmee stellen we aan de voorkant al de norm naast de eerder genoemde norm dat we alleen met 'teamspelers' willen werken.

Binnen het kader van de stichting zullen wij als school altijd insteken op kwaliteit met daarbij de continuïteit onder het personeel als belangrijke factor. De vakken die de afgelopen schooljaren een duiventil zijn geweest door het niet verlengen van tijdelijke contracten naar vaste contracten, zijn vakken waar bij de 'vaste collega's' behoorlijk onder druk zijn komen te staan. In het kader van goed werkgeverschap kun je niet onbeperkt je tijdelijke schil in steeds dezelfde secties of afdelingen houden. Wij voeren hier jaarlijks overleg over op stichtingsniveau en wegen af wat verantwoord is voor betreffende vakgroepen en welke risico we lopen op mogelijk toekomstige boventalligheid binnen die betreffende vakgroepen.

Van ons personeel verwachten wij een coachende rol naar de leerlingen. Leerlingen mogen fouten maken, maar we moeten wel een situatie creëren waarin ze van hun fouten kunnen leren. We maken op locatie Eekeringe een transitie door, van een repressief klimaat naar een klimaat waarin we preventief actief zijn en waarin we gericht zijn op herstel van relaties. Dit vraagt naast de scholing in coaching voor alle docenten ook een nieuwe mindset waarin we allemaal kunnen en mogen leren.

We verwachten van docenten dat ze de zes rollen van de docent (Martie Slooter) beheersen en waar dit (nog) niet het geval is, verwachten we dat collega's zich gaan scholen in één of meerdere van de rollen. Via lesbezoeken en ontwikkelgesprekken met de leidinggevende, kan de docent en/of de leidinggevende (dwingend) op scholing aansturen.

Als leidinggevende zijn de afdelingsleiders gericht op alle genoemde bovenstaande aspecten en daar richten zij ook hun gesprekken op in. Wij streven ernaar dat gedurende de gesprekkencyclus collega's in de ontwikkelstand blijven. Wij staan op het standpunt dat elke collega jaarlijks met volle overtuiging weer voor zijn/haar baan in het onderwijs op onze school kiest. Indien dit niet het geval is, dan moet de collega zich met behulp van de leidinggevende oriënteren op andere nieuwe uitdagingen. Bovenal streven we er echter naar, dat iedereen binnen de organisatie weet dat hij/zij zich mag en kan ontwikkelen; dat kan binnen de organisatie zijn, maar ook daar buiten.

SG Eekeringe vormt samen met het Lindecollege, RSG Tromp Meesters, het Roelof van Echten College en hogeschool Windesheim de kern van opleidingsschool Noordermarke.

Doelen van Opleidingsschool Noordermarke zijn:

- Zorg dragen voor genoeg bekwame en bevoegde docenten die volgens onze visie worden opgeleid in en voor de regio, zodat er een kweekvijver ontstaat voor nieuw personeel;
- Zorg dragen voor een doorlopende leerlijn: docent in opleiding-starter-ervaren docent.

Opleidingsschool Noordermarke leidt docenten op die:

- zich breed oriënteren;
- hart voor de leerlingen hebben;
- betekenisvol en inspirerend onderwijs kunnen verzorgen;
- goed kunnen samenwerken;
- theorie en praktijk met elkaar kunnen verbinden;
- ontwikkelingsgericht zijn en het eigen handelen durven te bevragen!

Over vier jaar hebben wij een personeelsbestand dat bestaat uit gemotiveerde, enthousiaste, bevoegde en kwalitatief uitstekende collega's. Dit is te zien aan de tevredenheidsenquetes van leerlingen, ouders/verzorgers en personeel.

Over vier jaar hebben we alleen bevoegde collega's of collega's die bezig zijn om hun bevoegdheid te halen aan het werk. Nu hebben we nog enkele collega's die onbevoegd een extra vak geven.

Over vier jaar zijn wij een lerende organisatie waar de ontwikkeling van eenieder de ruimte krijgt. Je wordt niet afgerekend op wat er mis gaat in jouw of andermans ogen, maar elk verbeterpunt is het startpunt voor een nieuwe ontwikkeling.

NB

Aangezien het voltallige managementteam uit mannen bestaat, zal bij de eerstvolgende gelegenheid tot een vacature binnen het MT, bij gelijke geschiktheid de nadrukkelijke voorkeur uitgaan naar een vrouw. Zodra de samenwerking met RSG Tromp Meesters Lijsterbesstraat geïntensiveerd kan worden via de unilocatie kunnen we ook de onderlinge posities onder de loep nemen, gezien het hoge percentage (75%) vrouwen in die schoolleiding.

Hst. 7 Kwaliteitszorg

Voor we overgaan naar de wijze waarop de kwaliteit monitoren, is het goed om nadrukkelijk te benoemen dat we erg blij zijn met de hoge slagingspercentages binnen het VMBO en het (VOORHEEN) VSO. Dit is van de collega's en de leerlingen een bijzondere prestatie, omdat ook nog eens een hoog percentage van de leerlingen examen doet op een hoger niveau dan de aanmelding van de basisschool was.

De kwaliteitszorg op onze school wordt gemonitord door de kwaliteitsmedewerker. Deze kwaliteitsmedewerker werkt volgens een jaarplanning en zet via zijn planning acties uit naar onder andere vakgroepen, medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers, etc. Het cyclische stelsel van metingen en waarnemingen heeft de afgelopen jaren goed gewerkt binnen de school en dat wordt doorgezet. Het kwaliteitsbeleidsplan SVOSW is voor ons leidend en dat plan is in januari 2021 geactualiseerd.

Een belangrijk intern onderdeel is het verspreiden van data uit onder andere Cum Laude waarop een analyse gevraagd wordt van de vakgroepen of mentorgroepen, dit gaat dan bijvoorbeeld over rapportresultaten, examenresultaten en tevredenheidsenquêtes. De analyses die opgeleverd worden, zijn weer input voor vervolgacties. Op deze manier borgen we ons kwaliteitskader via de PDCA-cyclus.

We streven naar een professionele kwaliteitsstructuur die de standaard is binnen onze school. Feedback en feedforward geven en ontvangen is onderdeel van het professionele gesprek en bevordert het kwaliteitsdenken.

Als MT was schooljaar 2019-2020 het eerste schooljaar dat we samen in functie waren. Dit schooljaar heeft zich daarnaast gekenmerkt door de coronacrisis. Al met al heeft dit geresulteerd in het steken van veel energie en tijd in het primaire proces; het leren kennen van alle collega's, het leren kennen van de mores binnen de afdelingen, het leren kennen van elkaar als MT-leden, het ondersteunen van (veel nieuwe) collega's, etc. Hierdoor vinden wij dat we onvoldoende hebben kunnen werken aan ons cyclische kwaliteitssysteem. Op alle bovenstaande gebieden/pijlers willen we op jaarbasis in beeld brengen wanneer welke acties moeten plaats vinden, wie daar het verantwoordelijk MT-lid voor is, wie daar de kartrekker vanuit het team voor is, wat we willen bereiken met de acties en of deze ook gelukt zijn. We hebben ons voorgenomen om dit schooljaar 2020-2021 de eerste aanzet te maken voor onze kwaliteitskalender en er ook al mee te gaan werken.

Over vier jaar hebben we als MT op alle beleidsdoelstellingen een kwaliteitsagenda die cyclisch terugkomt. Dat is voor ons de leidende agenda voor scholingen, teambijeenkomsten en het vaststellen van nieuwe doelstellingen.

Hst. 8 Veiligheid

Het hoofdstuk veiligheid bevat in ieder geval drie aspecten:

- Veilig klimaat
- Veiligheidsplannen
- Anti-pestbeleid

Een veilig klimaat bereiken wij in eerste instantie via ons pedagogisch klimaat. De manier waarop de drie basisbehoeften (relatie, autonomie en competentie) plek krijgen binnen de school, bepalen voor een groot deel hoe medewerkers en leerlingen in de school staan. Ons pedagogisch klimaat heeft op deze manier een preventieve werking t.a.v. incidenten. Een andere preventieve werking heeft de inzet van de medewerkers op momenten dat het druk is in de school. Bij aanvang van de schooldag staan de collega's van het (voorheen) VSO de leerlingen buiten te ontvangen die met busvervoer komen. Daarnaast zijn de conciërges 's morgens in beeld bij de ontvangst van de leerlingen. Tijdens de lesmomenten staan de collega's in de deuropening om de nieuwe klas te ontvangen en daarnaast een oogje in het zeil te houden op de gangen. Tijdens pauzes hebben we voldoende collega's preventief aanwezig in de kantines. Het gaat in alle gevallen om het uitstralen van zichtbaar gastheerschap.

In de enquêtes voor leerlingen en ouders scoren we qua veiligheidsbeleving boven het landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen/afdelingen en dat willen we zo houden.

We hebben een interne en externe vertrouwenspersoon die ingeschakeld kunnen worden bij vertrouwelijke kwesties. De externe vertrouwenspersoon wordt met name ingeschakeld in situaties die (vermoedelijk) grensoverschrijdend zijn en waar de schoolleiding een onafhankelijke rol moet blijven vervullen.

De vernieuwde meldcode en incidentenregistratie zijn daarnaast middelen die zorgen voor een omgeving die alert is op onveilige situaties en daarop snel kan anticiperen.

Tijdens de komende vier jaar blijven we bovengemiddeld scoren op de veiligheidsaspecten in de leerlingen-, ouder- en medewerkersenquêtes.

De veiligheidsplannen (in ontwikkeling) van de locaties worden gemonitord door de medewerker facilitaire zaken. Er wordt per locatie gezorgd voor een BHV/EHBO team dat jaarlijks een herhalingscursus volgt. Er is een jaarlijkse ontruimingsoefening terwijl de locaties in bedrijf zijn. Er wordt zorg voor gedragen dat de RI&E actueel is en daardoor zijn alle machines en apparaten ook veilig.

Tijdens de komende vier jaar hebben alle veiligheidsaspecten van gebouw, machines en dergelijke het predicaat veilig volgens de officiële normen

Het anti-pestbeleid is beschreven in een anti-pestprotocol (opvraagbaar). De zorgcoördinator is ook de anti-pestcoördinator. Zoals al eerder aangegeven werkt ons pedagogisch klimaat preventief en aanzien van incidenten en dus ook ten aanzien van pesten. Mocht pesten toch voor komen, dan is voor leerlingen de mentor/coach de eerste aanspreekpersoon. Daarnaast zijn alle medewerkers aanspreekpersoon op alle momenten dat pesten zich voordoet.

Over vier jaar kunnen we via tweejaarlijkse enquêtes zien dat we binnen de benchmark bovengemiddeld goed scoren op de indicatoren die te maken hebben met pestsituaties/pestgedrag en daarbij bovengemiddeld goed scoren op indicatoren met betrekking tot het veiligheidsgevoel.

Hst. 9 Betrokkenheid van leerlingen en ouders

Sinds schooljaar 2019-2020 is er een gezamenlijke MR van het (VOORHEEN) VSO, PRO en VMBO. Binnen die MR hebben ouders en leerlingen zitting en daar kunnen ze meepraten en beslissen over het beleid op de school.

Op verschillende afdelingen is er ook een aparte leerlingenraad die meedenkt over schoolzaken die de leerlingen bezighouden. Zij kunnen gevraagd en ongevraagd advies geven. Aangezien we achterstallig onderhoud hebben wat betreft het leerlingenstatuut, is het LAKS uitgenodigd om samen met de leerlingenraad te kijken naar het vergroten van hun rol als leerlingenraad en daarnaast een leerlingenstatuut op te stellen.

Een belangrijk aspect van betrokkenheid komt sinds vorig schooljaar en verder ook de komende schooljaren tot uiting via het eigenaarschap van de leerling voor het eigen ontwikkelproces. Op het VMBO zijn de mentor/coaches vorig schooljaar begonnen met de LOC-gesprekken (leerling-ouder-coach) binnen deze gesprekken is de leerling eigenaar van het proces. In de brugklas staat het eerste LOC-gesprek vooral in het teken van kennismaking. Halverwege en aan het eind van schooljaar presenteert de leerling de stand van zaken en de nieuwe doelstellingen.

De oproep aan alle ouders/verzorgers van (voorheen) VSO, PRO en VMBO om plaats nemen in een ouderklankbordgroep heeft geen reacties opgeleverd en is daarom niet opgestart. Het voornemen is om bij actuele ontwikkelingen klankbordavonden te organiseren voor belangstellende ouders/verzorgers. Mogelijk dat hier vanuit een vaste klankbordgroep opgericht kan worden.

Over vier jaar hebben we een leerlingenraad voor de gehele school met een vertegenwoordiging uit alle afdelingen. Deze leerlingenraad wordt aangestuurd door een collega uit de MR. De leerlingenraad geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de schoolleiding en wordt door één of meerdere leerlingen vertegenwoordigd in de MR. Het is onze ambitie om de leerlingen ook een adviserende rol te geven in de benoeming van nieuwe medewerkers.

Over vier jaar heeft elke afdeling ((voorheen) VSO, PRO en VMBO) een eigen ouderklankbordgroep die kan sparren met het verantwoordelijke MT-lid over de gang van zaken binnen de afdeling. Zij hebben een signaalfunctie voor de schoolleiding en de MR.

Over vier jaar is door de hele school de werkwijze van LOC-gesprekken geïntegreerd en is er een continu proces binnen de driehoek Leerling-Ouder/verzorger-Coach. Naast de rol van eigenaar van de leerling is de ondersteunende rol van de ouder/verzorger een belangrijke ontwikkeling in dit proces en daar wordt actief op gestuurd door de verantwoordelijke coach.

Nawoord

Veel van de informatie die in dit schoolplan wordt gedeeld, is uitgewerkt in onderliggende beleidsplannen en protocollen. Dat we op enkele van deze gebieden nog achterstallig onderhoud hebben is ons bekend en het is voor ons een uitdaging om dit schooljaar 2020-2021 alles bij te werken en te updaten. Zodat we de rest van de looptijd van dit schoolplan (2021 tot 2024), via een cyclische managementagenda kunnen bijsturen, doelstellingen kunnen afvinken en nieuwe doelstellingen kunnen toevoegen.

Via Vensters voor Verantwoording, de schoolgids en de website is ook veel aanvullende informatie te vinden over onze afdelingen.

Het is aan ons, als MT van SG Eekeringe, om dit schoolplan te blijven vertalen naar het primaire proces. Het is aan ons, in nauw overleg met de kartrekkers van verantwoordelijkheidsgebieden en de MR, om de transfer van schoolplan naar praktische processen levend te houden.

We zitten zoals al eerder aangegeven in een proces van samengaan van (voorheen) VSO, PRO, Vakcollege RSG en VMBO Eekeringe. Dit proces vraagt veel aansturing op microniveau en dat gaat wel eens ten koste van de doelstellingen en plannen op macroniveau. We vragen daarom ook van de lezers (collega's, bestuur, RvT, inspectie en andere betrokkenen) om kritisch te lezen en ons te blijven bevragen op dit schoolplan.

Mede namens mijn MT-collega's

Johannes Wouda, afdelingsleider (voorheen) VSO en PRO

Dennie Vossebelt, afdelingsleider VMBO bovenbouw

Stefano Caria, afdelingsleider VMBO onderbouw

Harold Groenewoud, directeur SG Eekeringe